

המפגש הבין-תרבותי בזירה הרפואית: מחלקות גריאטריות סיעודיות כמקרה מבחן

תקציר דוקטורט

מאת: נטע רויטנברג

בהדרכתה של פרופ' לריסה רמניק

המחלקה לסוציולוגיה ולאנתרופולוגיה, אוניברסיטת בר-אילן

רמת-גן, סיוון, התש"פ

תקציר

עבודת הסיעוד הגריאטרי ברוב מדינות העולם היא עיסוק לא אטרקטיבי הדורש הכשרה בסיסית. נשים, מהגרים ומיעוטים מאיישים את רוב כוח האדם בצוותים של בתי-אבות ומוסדות לסיעוד ארוך טווח אשר מהווים מקומות עבודה רב-גוניים (Duffy, 2005). למרות זאת, הספרות הסוציולוגית הארגונית נוטה להתעלם מתהליכים של הבנית זהות בקרב עובדי צווארון כחול, ובמיוחד בקרב עובדים בעיסוקים הדורשים 'עבודה מלוכלכת' (Metcalf & Woodhams, 2012). הדיסרטציה הנוכחית מבקשת לשפוך אור על סביבת העבודה של מוסדות לסיעוד ארוך טווח ולספק ניתוח רחב יריעה על זהותם של עובדי סיעוד בארגונים רב גוניים אלה. פרויקט המחקר מבקש לתרום לספרות המועטה העוסקת בתהליכי הבניית הזהות וחיי היומיום בארגון של עובדי הסיעוד; זאת דרך תהליכי ההבניה שמפעילים שחקנים הממוקמים בצומת של שוליות מרובה. הנחות היסוד של הפרויקט הן כי המאפיינים הסוציו-דמוגרפיים של עובדי סיעוד נישאים ונשארים עמם בתחומי הארגון וכי סביבת העבודה של סיעוד ארוך טווח מזמנת תהליכים של עבודת-זהות בקרב השחקנים בשדה זה. תחילה, אני בוחנת את השוליות האתנו-לאומית שמיעוטים ונשים שמעניקות עבודת care חוות; שנית, את השוליות העיסוקית של עבודת care על הסטיגמה שהיא טומנת בחובה; שלישית, את הרב-גוניות של מוסדות סיעוד ארוך טווח. מטרת המחקר היא לבחון את תהליכי הבנית הזהות של אחיות ועובדות כח-עזר הפועלות בשדה מסומן חברתית, ובעזרת בחינת הממשקים בין הזהות העיסוקית ובין הזהות האתנו-לאומית שלהן. בכדי לבחון את שאלות המחקר נבחרה גישת האתנוגרפיה בשני מוסדות סיעוד ארוך טווח. עבודת השדה כללה בחינה של זהויות עיסוקיות ואתניות מגוונות בכדי להרחיב את הספקטרום המחקרי של התופעה הנחקרת; אולם, שאלות המחקר התכנסו להתמקדות בשתי קבוצות בהיררכיה הרפואית: אחיות ועובדות סיעוד (המכונות "כח-עזר") שגויסו למחקר בעזרת גישת הדגימה המכוונת (Berg, 1998).

המחקר כולל שלושה מאמרים המשלימים אחד את השני ומתפתחים מתוך צומת מחקרית של מספר שדות תיאורטיים מתוך כוונה לשפוך אור על המורכבויות של עבודת הסיעוד תוך הבנת האספקטים החברתיים והרגשיים של הזהות שלהם במקום העבודה (work-related identity). השדה התיאורטי הראשון עושה שימוש בקונספטים של הבנית זהות, הקבוצה החברתית, ועבודת גבולות. השדה התיאורטי השני עושה שימוש בקונספטים של עבודת-רגש ובפרקטיקות של עבודת רגש בארגונים. בכדי לבחון תהליכי הבנית זהות בקרב עובדי הסיעוד ערכתי ראיונות מובנים למחצה עם 36 אחיות ועובדות סיעוד (מתוכם שבעה גברים) משתי מחלקות סיעודיות בבית החולים ובבית אבות ועם 15 משתתפים נוספים מהשכבה הניהולית והגבוהה של מוסדות אלו. בנוסף, ערכתי תצפיות משתתפות בישיבות ואירועים מקצועיים ובאירועים חברתיים למשך תקופה של 14 חודשים. תמלולי הראיונות ויומן השדה שכלל תיעוד של התצפיות המשתתפות, התרשמויות ופרשנויות, נותחו בהתאם לשיטת הניתוח התמטי בעזרת תכנת WORD. בעזרת הנחיותיהם של Braun and Clarke (2012) לניתוח תימטי, זוהו הקודים המרכזיים במקביל לקריאה חוזרת ונשית של החומר שנאסף.

המאמר הראשון עוסק בזהות במקום העבודה של עובדי הסיעוד הפועלים בארגונים רב גוניים מבחינה אתנו-לאומית בעזרת הפרספקטיבה המחקרית של Wimmer (2007; 2009) המתעמקת בעבודת הגבולות של השחקנים בשדות רב-גוניים. הניתוח מראה כי עובדי הסיעוד מבנים את זהות

העבודה בעזרת שתי אסטרטגיות עבודת גבולות מנוגדות: מחיקת גבולות וסימון גבולות. מחד, המרואיינים עסקו במחיקת הגבולות ובהכשתם בעזרת אתוס האגליטריות והניטרליות הטבועים במודל הרפואי. זאת, בעזרת הדגשה של זהותם כמעניקי care וה'עבודה המלוכלכת' הכרוכה בכך. מאידך, המרואיינים סימנו והדגישו את הגבולות האתנו-לאומיים בעזרת זיהוי של היררכיה בין קבוצות שונות במרחב עבודה בסולם של אתיקת עבודה וזיהוי של פרקטיקות תרבותיות ושפתיות של מי שסומנו כ'אחרים'.

המאמר השני בוחן את עבודת הרגש של עובדות הסיעוד ואת הרגולציה של רגשות שנתפשים שלא-רצויים בקונטקסט הארגוני של עבודת ה-care, זאת, בסיוע הקונספט של 'טכניקות נורמליזציה' (Ashforth & Kreiner, 2002) להמשגת סביבות עבודה המעמידות את העובדים בסיטואציות מאתגרות. נמצא כי סביבת העבודה של עובדי סיעוד מעודדת עבודת רגש המיועדת להפקת חווית רגש של סבלנות. המאמר שופך אור על חווית הרגש ועבודת הרגש של עובדי הסיעוד שלא נחקרה בעבר ועל טכניקות הנורמליזציה המוטבעות בתרבות הארגונית של מוסדות לסיעוד ארוך טווח.

המאמר השלישי עוסק בממשקים שבין הזהות של עובדי הסיעוד ובין סוגיות אתיות ומתודולוגיות שעלו בשדה, ובפרט סוגיות הקשורות בתהליך גיוס המרואיינים. חוקרים בדרך כלל מתעלמים מתיעוד, ניתוח ופרסום ממצאים הנוגעים לסוגיות של כניסה לשדה ותהליך גיוס מרואיינים (Shenton & Hayter 2004), אולם במחקר הנוכחי האתגרים האתיים והמתודולוגיים שצפו במהלך הכניסה לשדה היו משמעותיים במיוחד וניתוחם כדאטה אף הנכיח והתכנס לתימות שעלו בניתוח הראיונות והתצפיות שענו על שאלות המחקר אודות זהות עובדי הסיעוד. מאמר זה מציג את האתגרים שעלו במהלך שלב איסוף הנתונים באתרי המחקר: סוגיה ראשונה עסקה באילוצים הארגוניים שהקשו עלי, החוקרת, לבסס rapport עם עובדות הסיעוד, ובמידה פחותה עם האחיות, וסוגיה שנייה עסקה בשומרי הסף ובמידת השליטה שהיתה להם על תהליך גיוס המרואיינות. במאמר רפלקסיבי זה מוצגות האסטרטגיות שנקטתי והתובנות שעלו מעבודת השדה באופן שמביא בחשבון את הקונטקסט של מבני הכח הארגוניים, העיסוקיים והחברתיים אשר השפיעו על המיקום שלי כחוקרת באתרים שנחקרו.

בעידן זה בו אוכלוסיות המערב מזדקנות, מוסדות סיעוד יהוו נדבך מרכזי בטיפול ארוך הטווח של שכבת הזקנים (Stone & Harahan, 2010). מחקר אמפירי וקונספטואלי זה תורם למחקר המועט העוסק בעובדות הסיעוד ובאחיות במוסדות סיעוד ארוך טווח ושופך אור על זהויות אתנו-לאומיות בכח עבודה רפואי רב גוני ועל זהויות עיסוקיות של משלח יד הסובל מסטיגמה של 'עבודה מלוכלכת'.